

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 11872

4 mei

2015

Advies Raad van State betreffende het ontwerp van een algemene maatregel van bestuur tot wijziging van enkele maatregelen van bestuur in verband met de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten

Nader Rapport

10 april 2015

Nader rapport inzake het ontwerp van een algemene maatregel van bestuur tot wijziging van enkele maatregelen van bestuur in verband met de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 23 december 2014, nr. 2014-002503, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde ontwerp van een algemene maatregel van bestuur rechtstreeks aan mij te doen toekomen.
Dit advies, gedateerd 6 februari 2015, nr. no.W12.14.0488/III, bied ik U hierbij, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, aan.

1. Methodiek van drempelfuncties

De Afdeling acht het wenselijk dat de methodiek van drempelfuncties, die UWV hanteert bij de doelgroepbeoordeling van de doelgroep banenafspraak, wordt gedefinieerd in het ontwerpbesluit en acht de beschrijving in de toelichting niet toereikend. In het ontwerpbesluit zijn aan artikel 3.5 van het Besluit SUWI twee nieuwe artikelleden toegevoegd waarmee het gebruik en een definitie van de drempelfuncties in het ontwerpbesluit is opgenomen. Tevens is in de nota van toelichting een nadere verduidelijking op het gebruik van de drempelfuncties opgenomen. Naar aanleiding van signalen uit de praktijk is in artikel 3.5, tweede lid een aanpassing doorgevoerd waarmee nadere regels kunnen worden gesteld over de wijze waarop de kosten van de doelgroepbeoordeling aan UWV worden vergoed. Omdat het Besluit advisering beschut werk een vergelijkbare taak van het UWV betreft wordt dat besluit overeenkomstig aangepast.

2. Ontbrekende regels

De Afdeling merkt tevens op dat het ontwerpbesluit geen invulling geeft aan de delegatiegrondslag zoals opgenomen in het voorgestelde artikel 38, derde lid, van de Wfsv. Zij adviseert in de nota van toelichting in te gaan op het tijdstip waarop die regels tot stand worden gebracht. In dit verband wordt opgemerkt dat de betreffende delegatiegrondslag pas bij activering van de quotumheffing moet zijn ingevuld. Het is dus op dit moment niet opportuun de nadere regels in het voorliggende ontwerpbesluit op te nemen. De betreffende delegatiegrondslag zal in een separaat wijzigingsbesluit worden uitgewerkt. Op dit moment wordt dit separate wijzigingsbesluit voorbereid, waarna vervolgens uitvoeringstoetsen zullen worden gevraagd. De inwerkingtreding van het voorliggende ontwerpbesluit kan niet op wachten op de tot standkoming van dit wijzigingsbesluit waarvoor ook advies aan de Afdeling advisering van de Raad van State zal dienen te worden gevraagd. Dit omdat de regels in dit ontwerpbesluit moeten worden toegepast bij inwerkingtreding van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.

3. Overige wijzigingen

De redactionele opmerkingen zijn, voor zover van toepassing, overgenomen.
Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om enkele redactionele onvolkomenheden te verbeteren.



Ik moge U hierbij, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, het gewijzigde ontwerpbesluit en de gewijzigde nota van toelichting doen toekomen en U verzoeken overeenkomstig dit ontwerp te besluiten.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma.



Advies Raad van State

No. W12.14.0488/III
's-Gravenhage, 6 februari 2015

Aan de Koning

Bij Kabinetsmissive van 23 december 2014, no.2014002503, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het ontwerpbesluit tot wijziging van enkele algemene maatregelen van bestuur in verband met de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten, met nota van toelichting.

Het ontwerpbesluit geeft uitwerking aan het voorstel van Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (hierna: Quotumwet).[1] Dat wetsvoorstel bepaalt dat een quotumheffing kan worden geactiveerd wanneer de in het sociaal akkoord van 11 april 2013 gemaakte afspraak over het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking niet wordt gerealiseerd.[2]
Het ontwerpbesluit bevat bepalingen omtrent de variabelen voor de berekening van het quotumtekort en de quotumheffing, het doelgroepenregister en de gegevensverstrekking ten behoeve van dat register.

De Afdeling advisering van de Raad van State adviseert het ontwerpbesluit vast te stellen, maar acht het gewenst dat de methodiek van drempelfunctes die wordt gehanteerd bij het bepalen of iemand tot de doelgroep van de Quotumwet behoort, in het ontwerpbesluit wordt geduid. Voorts wijst zij op het ontbreken van regels met betrekking tot een deel van de doelgroep van de Quotumwet.

1. Methodiek van drempelfuncties

Tot de doelgroep van de Quotumwet behoort onder andere de persoon die met ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van het college van burgemeester en wethouders op grond van de Participatiewet naar werk wordt toegeleid en van wie door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) is vastgesteld dat hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (hierna: wml).[3] Het ontwerpbesluit stelt regels met betrekking tot de beoordeling door het UWV of betrokkene het wml kan verdienen.[4] Op grond van het voorgestelde artikel 3:5, derde lid, Besluit Wfsv wordt daartoe door het UWV een gerichte analyse van het arbeidsvermogen van de betrokkene uitgevoerd met behulp van de methodiek van drempelfuncties die het UWV hanteert bij de beoordeling van arbeidsongeschiktheid.

De Afdeling merkt op dat de 'methodiek van drempelfuncties' in het ontwerpbesluit niet wordt gedefinieerd. Een dergelijke definitie is ook niet opgenomen in de Wfsv of in enig andere wet in formele zin of algemene maatregel van bestuur (hierna: amvb).
Omdat de bedoelde methodiek bepalend is voor de vraag of iemand tot de doelgroep van de Quotumwet behoort – en derhalve of werkgevers voldoende arbeidsbeperkten in dienst hebben – is het gewenst dat de tekst van ontwerpbesluit de methodiek voldoende duidt. Een beschrijving van de methodiek in de toelichting is in dat kader niet toereikend.[5]

De Afdeling adviseert naar aanleiding van het voorgaande het ontwerpbesluit aan te vullen met een definiëring van de methodiek.

2. Ontbrekende regels

Tot de doelgroep van de Quotumwet behoort ook de persoon die in de huidige situatie recht zou kunnen hebben op de uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandi-

---

1 Kamerstukken I 2014/15, 33 981, A.
2 Werkgevers in de marktsector (inclusief zorg) stellen zich garant voor 100.000 extra banen en in de overheid voor 25.000 banen.
3 Zie het in artikel I, onderdeel van F, van de Quotumwet voorgestelde artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv).
4 Zie artikel 3:5. De grondslag voor artikel 3:5 wordt gevormd door het in artikel I, onderdeel F, van de Quotumwet voorgestelde artikel 38d, negende lid, onderdeel c, Wfsv.
5 Nota van toelichting, paragraaf 'Wijziging besluit SUWI' onder 'Beoordeling doelgroep banenafspraak'.



capten.[6] Met betrekking tot de beoordeling door het UWV of een persoon voldoet aan de voorwaarden die hiervoor gelden, dienen op grond van het in de Quotumwet voorgestelde artikel 38b, derde lid, Wfsv bij of krachtens amvb regels te worden gesteld. Dit betreft een imperatieve delegatiegrondslag.

De Afdeling merkt op dat dergelijke regels niet in het ontwerpbesluit zijn opgenomen. Zij adviseert in de toelichting in te gaan op het tijdstip waarop die regels tot stand zullen worden gebracht en zo nodig het ontwerpbesluit aan te vullen.

3. De Afdeling verwijst naar de bij dit advies behorende redactionele bijlage.

De Afdeling advisering van de Raad van State geeft U in overweging in dezen een besluit te nemen, nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.

De vice-president van de Raad van State,
J.P.H. Donner.

[6] Zie het in artikel I, onderdeel F, van de Quotumwet voorgestelde artikel 38b, tweede lid, Wfsv:
'2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder een arbeidsbeperkte mede verstaan een persoon die naar het oordeel van het UWV wegens ziekte of gebrek ontstaan voordat de leeftijd van 18 jaren is bereikt of in de tijd dat hij studerende was als bedoeld in artikel 1:4 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten een belemmering ondervindt in het verrichten van arbeid in dienstbetrekking, op grond van artikel 10 van de Participatiewet of artikel 35 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen een voorziening ontvangt en zonder die voorziening niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, bedoeld in artikel 2, onderdeel c, van de Participatiewet.'



Redactionele bijlage bij het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State betreffende no. W12.14.0488/III

– Gelet op de volgtijdelijkheid van de beoordeling van de arbeidsbeperking en de toets welke arbeid betrokkene nog kan verrichten in het in artikel II voorgestelde artikel 3.5, derde lid, Besluit SUWI ‘met behulp van de methodiek van drempelfuncties’ vervangen door: in combinatie met de methodiek van drempelfuncties.
– In de toelichting onder ‘Ontvangen commentaren en adviezen/UWV’ in de eerste zin van de laatste alinea ‘artikel 73e Wet SUWI’ vervangen door: artikel 73a Wet SUWI.
– In de artikelsgewijze toelichting op artikel 3.2 Besluit Wfsv aangeven dat de gegevens omtrent de categorie waartoe de arbeidsbeperkte behoort geanonimiseerd zullen worden verstrekt ten behoeve van het onderzoek in het kader van de monitoring.



Tekst zoals toegezonden aan de Raad van State: Ontwerpbesluit van [[...]] tot wijziging van enkele algemene maatregelen van bestuur in verband met de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 december december 2014, nr. 2014-0000190248, gedaan mede namens de Staatssecretaris van Financiën;

Gelet op de artikelen 34, achtste lid, 38d, negende en tiende lid, 38f, derde lid, en 38g, zesde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 67, vijfde lid, van de Participatiewet, artikel 48, vierde lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, artikel 48, vierde lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, artikel 15, derde lid, van de Wet sociale werkvoorziening en artikel 73, zesde lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [niet invullen], uitgebracht mede namens de Staatssecretaris van Financiën;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

In het Besluit Wfsv wordt na hoofdstuk 2 een nieuw hoofdstuk met opschrift ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk 2a Quotumheffing

Artikel 2.20 Gemiddeld aantal verloonde uren

1. Voor de toepassing van artikel 34, vierde lid, van de Wfsv wordt met ingang van het kalenderjaar 2013 het gemiddeld aantal verloonde uren per werknemer op jaarbasis bepaald op 1.623 verloonde uren.

2. Bij ministeriële regeling kan het aantal verloonde uren, bedoeld in het eerste lid, worden gewijzigd met ingang van het bij die regeling te bepalen kalenderjaar.

Artikel 2.21 Herleiding totaal aantal verloonde uren

1. Voor de toepassing van artikel 34, vierde lid, van de Wfsv is een werkgever geen quotumheffing verschuldigd indien hij in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover het quotumtekort, bedoeld in artikel 38g van de Wfsv, wordt bepaald minder dan 40.575 verloonde uren in de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 heeft verantwoord.

2. Bij ministeriële regeling kan het aantal verloonde uren, bedoeld in het eerste lid, worden gewijzigd met ingang van het bij die regeling te bepalen kalenderjaar.

Artikel 2.22 Variabelen formule quotumpercentage

1. Voor de toepassing van artikel 38f, tweede lid, van de Wfsv worden het totaal aantal banen, het aantal extra banen en de verloonde uren, waarnaar wordt verwezen in de variabelen van de formule voor de berekening van de quotumpercentages, bedoeld in dat lid, bij ministeriële regeling vastgesteld met ingang van het bij die regeling te bepalen kalenderjaar.

2. De vaststelling van de variabelen van de formule, bedoeld in artikel 38f, tweede lid, van de Wfsv wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 2.23 Bepaling quotumtekort

1. Voor de toepassing van artikel 38g, derde lid, van de Wfsv wordt het gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten in de sector overheid en de sector niet-overheid tezamen, bij ministeriële regeling vastgesteld met ingang van het bij die regeling te bepalen kalenderjaar.



2. De vaststelling van de variabelen, bedoeld in artikel 38g, derde lid, van de Wfsv wordt naar beneden afgerond op twee cijfers achter de komma.

3. Het quotumtekort, bedoeld in artikel 38g, derde lid, van de Wfsv wordt naar beneden afgerond op één decimaal.

ARTIKEL II

Na hoofdstuk 3 van het Besluit SUWI wordt een nieuw hoofdstuk met opschrift ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk 3a Regels over registratie van arbeidsbeperkten en beoordeling verdienmogelijkheid wettelijk minimumloon

Artikel 3.2 Gegevenskenmerken doelgroepregistratie en geldigheidstermijn registratie

1. Ten aanzien van de arbeidsbeperkte die wordt opgenomen in de registratie van arbeidsbeperkten, bedoeld in artikel 38d van de Wfsv, worden de volgende gegevens vastgelegd:
   a. het burgerservicenummer;
   b. de aanduiding of hij een arbeidsbeperkte is als bedoeld in artikel 38b, aanhef en onder 1, onderdeel a, onderdeel b, onderscheidenlijk onderdeel c, van de Wfsv, of de aanduiding dat hij een arbeidsbeperkte is op grond van artikel 38f, vierde lid, van de Wfsv;
   c. de datum van registratie;
   d. voor zover van toepassing de datum waarop de registratie eindigt.

2. De registratie van een arbeidsbeperkte is geldig zolang wordt voldaan aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 38b, aanhef en onder 1, van de Wfsv, of zolang sprake is van een gelijkgestelde arbeidsbeperkte als bedoeld in artikel 38f, vierde lid, van de Wfsv, met dien verstande dat de registratie eindigt ten aanzien van:
   a. de arbeidsbeperkte, bedoeld in artikel 38b, aanhef en onder 1, onderdeel a, en onderdeel b, van de Wfsv, en de gelijkgestelde arbeidsbeperkte op grond van artikel 38f, vierde lid, van de Wfsv die niet meer aan de voorwaarden voldoet, met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar volgend op de datum waarop niet meer aan de voorwaarden wordt voldaan;
   b. de arbeidsbeperkte, bedoeld in artikel 38b, aanhef en onder 1, onderdeel c, van de Wfsv, die niet meer aan de voorwaarden voldoet, met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar volgend op de datum waarop niet meer aan de voorwaarden wordt voldaan, tenzij hij voor die datum wederom recht heeft op arbeidsondersteuning of een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

Artikel 3.3 Ambtshalve verstrekking gegevens door UWV

Bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat het UWV opgave doet aan de werkgever wie van zijn werknemers, of arbeidskrachten die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld om onder zijn leiding en toezicht arbeid te verrichten, zijn opgenomen in de registratie arbeidsbeperkten, bedoeld in artikel 38d van de Wfsv, op basis van het burgerservicenummer op de momenten die bij die regeling zijn bepaald. Bij deze regeling kan worden bepaald dat bij de opgave van het UWV de datum waarop de registratie eindigt, wordt vermeld.

Artikel 3.4 Gegevensverwerking ten behoeve van uitvoering Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten

1. De gegevens die de colleges van burgemeester en wethouders op grond van de artikelen 77 van de Wet SUWI, 78 van de Participatiewet, 55 van de IOAW en 55 van de IOAZ aan Onze Minister verstrekken en worden verwerkt in verband met informatie over voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, worden tevens verstrekt ten behoeve van de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.

2. Onze Minister is bevoegd de gegevens, bedoeld in het eerste lid, ook indien deze gegevens worden verkregen door tussenkomst van het Centraal Bureau voor de Statistiek, te verstrekken aan het UWV ten behoeve van de verwerking in de registratie, bedoeld in artikel 38d van de Wfsv, voor zover deze noodzakelijk zijn voor de bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten en voor de vaststelling van de quotumheffing, bedoeld in artikel 38h van de Wfsv.



3. Het UWV verstrekt de gegevens, die het UWV verwerkt in de registratie arbeidsbeperkten, bedoeld in artikel 38d van de Wfsv, op verzoek van Onze Minister aan een door Onze Minister aan te wijzen derde ten behoeve van onderzoek en statistiek in verband met de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.

4. Bij ministeriële regeling worden de gegevens, bedoeld in het eerste lid, nader bepaald en kan het Centraal Bureau voor de Statistiek worden gemachtigd deze gegevens rechtstreeks aan het UWV te verstrekken.

Artikel 3.5 Beoordeling verdienmogelijkheid wettelijk minimumloon

1. Het UWV verricht op verzoek van het college van burgemeester en wethouders een beoordeling of een persoon, bedoeld in artikel 38b, aanhef en onder 1, onderdeel a, van de Wfsv in staat is het wettelijk minimumloon, bedoeld in artikel 2, onderdeel c, van de Participatiewet te verdienen.

2. Het college van burgemeester en wethouders vergoedt aan het UWV de kosten van de beoordeling, bedoeld in het eerste lid.

3. In het kader van de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt door het UWV een gerichte analyse van het arbeidsvermogen van de betrokken persoon uitgevoerd met behulp van de methodiek van drempelfuncties die het UWV hanteert bij de beoordeling van arbeidsongeschiktheid.

4. Indien uit de analyse, bedoeld in het derde lid, blijkt dat een persoon geen drempelfunctie of voor een deel één drempelfunctie kan uitvoeren wordt de persoon niet geacht in staat te zijn het minimumloon te verdienen met dien verstande dat de beperkingen of belemmeringen die een persoon ondervindt naar verwachting nog ten minste voor 6 maanden na de beoordeling zullen bestaan.

5. Indien uit de analyse, bedoeld in het derde lid, blijkt dat een persoon één drempelfunctie kan uitvoeren of één drempelfunctie kan uitvoeren met behulp van aanpassingen of begeleiding wordt de persoon geacht in staat te zijn het minimumloon te verdienen.

ARTIKEL III

Na artikel 18 van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken wordt een hoofdstuk met opschrift ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk 4 Informatieverstrekking

Artikel 19 Gegevens ten behoeve van de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten

1. Het college verstrekt gegevens uit de administratie aangelegd voor uitvoering van de wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, voor zover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.

2. Bij ministeriële regeling worden de gegevens, bedoeld in het eerste lid, nader bepaald en kan een daartoe aangewezen bewerker worden gemachtigd deze gegevens aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te verstrekken.

ARTIKEL IV

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

De Staatssecretaris van Financiën,



NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

Inleiding

Op 1 januari 2015 treedt de wet tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met een heffing bij het niet voldoen aan de quotumdoelstelling arbeidsbeperkten (Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten) in werking.
In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners afspraken gemaakt over het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers in de marktsector (inclusief zorg) stellen zich garant voor 100.000 extra banen. In aanvulling daarop stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen. Deze afspraken zijn niet vrijblijvend. Afgesproken is dat als de afgesproken aantallen extra banen niet worden gerealiseerd, de bepalingen over de quotumheffing na overleg met sociale partners en gemeenten in werking kunnen treden.
De Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten bevat onder andere een uitgewerkte quotumregeling en de mogelijkheid deze te activeren. Na activering geeft het quotumpercentage het percentage van het totaal aantal verloonde uren dat een quotumplichtige werkgever door iemand uit de doelgroep moet laten invullen. Voldoet een werkgever aan het quotumpercentage, dan is geen quotumheffing verschuldigd. Voldoet een werkgever niet aan dit percentage, dan wordt het (quotum)tekort (vastgesteld in te verlonen uren) omgerekend naar het aantal niet ingevulde arbeidsplaatsen. De quotumheffing bedraagt vervolgens € 5.000,– per niet ingevulde arbeidsplaats.
Met het onderhavige besluit worden ter verdere uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten enige bepalingen in het Besluit Wfsv en in het Besluit SUWI ingevoegd.

Wijziging Besluit Wfsv

In het besluit Wfsv worden bepalingen opgenomen die betrekking hebben op de variabelen voor de berekening van het quotumtekort en de quotumheffing.

Bepaling grote werkgever

In de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten is geregeld dat werkgevers met 25 of meer werknemers quotumplichtig zijn. De grens van 25 of meer werknemers is in de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten gesteld op 25 maal het gemiddeld aantal verloonde uren dat per werknemer op jaarbasis in Nederland in de loonaangifte is opgenomen. De bepaling per werkgever of deze quotumplichtig is, vindt plaats op basis van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover de quotumheffing wordt geheven.
In dit besluit wordt deze grens nader bepaald. Op basis van gegevens van CBS is vastgesteld dat het gemiddeld aantal verloonde uren per werknemer in Nederland 31,1 uur per week is[1]. Met de wijziging van het Besluit Wfsv wordt het gemiddeld aantal verloonde uren van een werknemer in Nederland gelijk gesteld aan 1.623 verloonde uren per jaar (31,1 uur / 5 werkdagen x 261 werkdagen per jaar). De grens die bepaalt of een werkgever quotumplichtig is of niet is daardoor 40.575 verloonde uren per jaar (25 X 1.623 uren). Deze grens zal niet snel worden aangepast. Met een vaste grens is het voor werkgevers namelijk duidelijk of zij worden gerekend tot de categorie werkgevers met 25 of meer werknemers (betreft in totaal 40.575 verloonde uren). Mocht echter in de loop der jaren het gemiddeld aantal verloonde uren van een werknemer in Nederland per jaar substantieel gaan afwijken van de 1.623 uur dan bestaat de mogelijkheid om deze grens tussen grote en kleine werkgevers alsnog aan te passen.
Ook als een werkgever niet gedurende het gehele kalenderjaar de hoedanigheid van werkgever heeft gehad (bijvoorbeeld in geval van een startende werkgever, dan wel bij een bedrijfsbeëindiging), wordt voor de toets of de werkgever quotumplichtig is of niet, het totaal aantal verloonde uren afgezet tegen de grens van 40.575 uur. Er wordt derhalve beoordeeld op het feitelijk aantal verloonde uren in het kalenderjaar. Met deze beoordelingssystematiek wordt aangesloten bij de bestaande beoordelingssystematiek voor de vaststelling van de grootte van de werkgever in het kader van de premiedifferentiatie Werkhervattingskas.

Variabelen formule quotumpercentage

Als de banenafspraak niet wordt gerealiseerd, kan na overleg de quotumheffing worden geactiveerd. In die situatie is het voor werkgevers van belang dat zij weten welk quotumpercentage van toepassing is.
De formule voor de vaststelling van het quotumpercentage kent de volgende variabelen:

---

[1] Bron: CBS Statline: Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken.



A. Totaal aantal banen uit de nulmeting die worden vervuld door arbeidsbeperkten bij werkgevers met 25 of meer werknemers in de sector niet-overheid onderscheidenlijk de sector overheid;
B. Het aantal overeengekomen extra banen voor de sector niet-overheid onderscheidenlijk de sector overheid (banenafspraak);
C. Het gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten;
D. Het totaal aantal banen bij werkgevers met 25 of meer werknemers in de sector niet-overheid onderscheidenlijk de sector overheid;
E. Het gemiddeld aantal verloonde uren van een werknemer bij deze werkgevers met 25 of meer werknemers.

Er wordt voor gekozen om de van toepassing zijnde quotumpercentages voor de verschillende kalenderjaren afzonderlijk bij ministeriële regeling kenbaar te maken. Bij ministeriële regeling zullen de variabelen nader worden gedefinieerd.

Bepaling quotumtekort

Bij de berekening van het quotumtekort wordt voor de baan van iemand uit de doelgroep uitgegaan van het gemiddeld aantal verloonde uren zoals verantwoord in de loonaangifte. Dit aantal is op basis van gegevens van UWV en CBS vastgesteld op 25 uur per week (en 1.305 uren op jaarbasis), maar kan indien nodig worden aangepast aan de hand van de gegevens die de nulmeting oplevert. Hiervoor geldt dat dit aantal voor de sector niet-overheid en de sector overheid op een gelijk aantal uren wordt gezet. Derhalve wordt de dezelfde definitie voor een baan gebruikt. Voor beide sectoren wordt de grootte van een gemiddelde baan van mensen met een beperking in de nulmeting daarmee als normatieve maatstaf voor de banenafspraak gebruikt. Het gemiddeld aantal verloonde uren van mensen met een beperking wordt bij ministeriële regeling nader vastgesteld.
Tevens worden de afrondingsregels van het quotumtekort geregeld. In het algemeen zal gelden dat een afronding naar boven (met nadelige financiële consequenties voor de werkgever) als onredelijk wordt beschouwd. Werkgevers krijgen in dat geval een hogere heffing dan op basis van hun inspanningen rechtvaardig voelt. Daarnaast is het bij de Belastingwetgeving gebruikelijk om altijd in het voordeel van de 'klant' af te ronden. Om bovenstaande redenen wordt ervoor gekozen om het quotumtekort naar beneden af te ronden. Naast de wijze van afronding is ook de mate van afronding van belang. Een ruime afronding betekent dat het voor een werkgever loont om te proberen op een gunstige afronding uit te komen (bij afronding op 0,5 naar beneden loont het voor een werkgever met een quotumtekort van 1,0 (baan van 25 verloonde uren) om dit te verlagen naar 0,95). De werkgever hoeft dan immers geen heffing van € 5.000 te betalen, maar nog maar een heffing van € 2.500. Hoe groter de marge van de afronding, hoe meer belang werkgevers hebben om te proberen net onder een gunstigere afronding te vallen. Afronding op bijvoorbeeld hele arbeidsplaatsen geeft werkgevers een financiële prikkel van € 5.000,– (de volledige quotumheffing per arbeidsplaats). Echter bij een heel exacte berekening (bijvoorbeeld zonder afronding) kan elk uur verschil van invloed zijn op de berekende heffing en dus aanleiding geven voor de werkgever om bezwaar aan te tekenen. Daarom is enige mate van afronding wenselijk.
De verwachting is dat bij afronding op 1 decimaal naar beneden de financiële prikkel van € 500,– te gering is voor werkgevers om te proberen onder een gunstige afronding te komen, en nog bezwaar te maken, terwijl hier feitelijk geen aanleiding voor is.

Wijziging Besluit SUWI

In het Besluit SUWI worden bepalingen opgenomen die betrekking hebben op het doelgroepregister dat UWV gaat bijhouden, de gegevensverstrekking aan werkgevers door UWV en de doelgroepbeoordeling die UWV gaat uitvoeren.

Gegevenskenmerken doelgroepregistratie

De Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten regelt dat UWV mensen die meetellen voor de banenafspraak en het quotum (de doelgroep) opneemt in een doelgroepregister. Een dergelijk register maakt het mogelijk werkgevers te informeren welke werknemers uit hun werknemersbestand behoren tot de doelgroep voor de banenafspraak en een eventueel quotum. Door het opnemen van de doelgroep in een doelgroepregister beschikt UWV over een centrale registratie van de doelgroep. Daardoor zijn er snel gegevens beschikbaar over hoeveel mensen werken en of de banenafspraak en/of het quotum op schema liggen (nulmeting en monitor).
In het kader van dataminimalisatie heeft het College Bescherming Persoonsgegevens geadviseerd om de gegevensverstrekking aan werkgevers of een potentiële werknemer in het doelgroepregister zit, beperkt te houden. Bij de invulling van het doelgroepregister en de gegevensverstrekking daaromtrent is gekozen voor de minst ingrijpende wijze waarop zekerheid kan worden geboden dat een persoon tot de doelgroep behoort. Het register zal een aantal gegevens gaan bevatten, zoals BSN-nummer, uitkeringsachtergrond en de geldigheidsduur (begindatum en indien bekend de einddatum) van de

registratie. Het register zal echter geen gegevens bevatten omtrent de reden waarom een persoon tot de doelgroep behoort, zoals bijvoorbeeld medische gegevens. Alleen het gegeven dat een persoon tot de doelgroep behoort inclusief de geldigheidsduur van de registratie mag aan een werkgever worden verstrekt. Overige gegevens zijn niet noodzakelijk voor een werkgever om te bepalen of een (kandidaat) werknemer kan meetellen voor de banenafspraak en de quotumregeling.

Geldigheidstermijn van doelgroepregistratie

Het is belangrijk dat werkgevers investeren in het verbeteren van het arbeidspotentieel van werknemers. Derhalve is het niet wenselijk dat mensen uit de doelgroep van het ene op het andere moment niet meer meetellen voor de banenafspraak/quotum omdat zij zich ontwikkelen (mede door inzet van de werkgever) en daardoor niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen. Dit stimuleert werkgevers niet om te investeren in mensen. Het is beter werkgevers zekerheid te geven dat als zij mensen uit de doelgroep in dienst nemen, deze werknemers een gegarandeerde periode meetellen voor hun quotumverplichtingen. Anderzijds is het niet wenselijk dat mensen in het register blijven staan als duidelijk is dat zij niet meer tot de doelgroep behoren.
In dit besluit is geregeld dat mensen in ieder geval blijven meetellen (en opgenomen blijven in het register) zolang zij aan de doelgroepcriteria van de banenafspraak en het quotum voldoen. Vanaf het moment dat zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen, tellen ze nog twee jaar mee / blijven ze nog twee jaar in het register staan. Wajongers, Wsw'ers en personen met een WIW- of ID-baan tellen nog twee jaar mee / blijven nog twee jaar in het register vanaf 31 december van het kalenderjaar waarin zij hun Wajong of Wsw status niet meer hebben. Voor mensen uit de doelgroep die onder de Participatiewet vallen en die zijn gaan werken onder toepassing van het instrument loonkostensubsidie gaan deze laatste twee jaren in vanaf 31 december van het kalenderjaar waarin zij werken en daarbij geen loonkostensubsidie meer krijgen. Vanaf dat moment zijn zij immers in staat het wettelijk minimumloon te verdienen, en voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria.
Dit proces kan administratief ingericht worden. Daarmee wordt voorkomen dat mensen voor een 'herbeoordeling doelgroep banenafspraak' opnieuw langs UWV moeten voor een fysieke keuring. Een ander voordeel is dat het grootste deel van de mensen die in het register staan daar naar verwachting in blijven staan. UWV hoeft uitsluitend wijzigingen te verwerken.

Ambtshalve verstrekking van gegevens door UWV

Met een operationeel doelgroepregister beschikt UWV over de gegevens om werkgevers proactief te kunnen informeren over welke mensen uit hun medewerkersbestand behoren tot de doelgroep van de banenafspraak en de quotumregeling.
Als werkgevers actief geïnformeerd worden, vermindert dat hun behoefte om bij UWV hun gehele werknemersbestand voor te leggen met de vraag wie van hen tot de doelgroep behoort. Nadeel van het informeren tijdens de periode van de banenafspraak is dat het niet mogelijk is om de inleenverbanden in het overzicht op te nemen. Daardoor is dit overzicht incompleet en kan het mogelijk extra vragen oproepen. In samenspraak met UWV en werkgevers is besloten tijdens de periode van de banenafspraak individuele werkgevers niet ambtshalve te informeren. Werkgevers zullen via andere communicatiekanalen geïnformeerd moeten worden. Indien op een later moment blijkt dat het alsnog wenselijk is om (quotumplichtige) werkgevers wel te informeren tijdens de periode van de banenafspraak dan is het mogelijk dit in een ministeriële regeling te regelen.
Op het moment dat de quotumheffing is geactiveerd zullen individuele, quotumplichtige werkgevers wel worden geïnformeerd. In dit overzicht kunnen ook de inleenverbanden worden meegenomen en het actief informeren van werkgevers zorgt voor minder bezwaarschriften als een quotumheffing wordt opgelegd. Deze werkgevers hebben dan voordat de heffing wordt opgelegd al gelegenheid om gegevens te laten wijzigen of aan te vullen.
Om bovenstaande mogelijk te maken is in het besluit een delegatiegrondslag opgenomen om bij ministeriële regeling te kunnen regelen dat het UWV werkgevers informeert over welke werknemers uit het werknemersbestand en/of welke ingeleende arbeidskrachten zijn opgenomen in het doelgroepregister. Deze gegevensverstrekking vindt plaats op basis van het burgerservicenummer.

Gegevens ten behoeve van de doelgroepregistratie

UWV ontwerpt en beheert een doelgroepregister. Dit doelgroepregister wordt onder meer gebruikt voor de monitoring van de banenafspraak. Het is daarom van belang dat alle personen die tot de doelgroep van de banenafspraak en een eventueel quotum vallen, in dit doelregister zijn opgenomen. In het besluit wordt geregeld dat gegevens die door het college van burgemeester en wethouders worden geleverd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ten aanzien van personen die een Wiw-baan of ID-baan hebben, en die nodig zijn voor de registratie in het doelgroepregister, de nulmeting en de monitoring door de minister aan UWV mogen worden geleverd. Ook als deze gegevens door tussenkomst van het CBS zijn verkregen. Bij ministeriële regeling wordt bepaald welke



gegevens dit betreft en dat de betreffende gegevens door CBS direct aan UWV kunnen worden verstrekt.

Beoordeling doelgroep banenafspraak

Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, beoordeelt de gemeente wie welke vorm van ondersteuning nodig heeft. Als de gemeente verwacht dat iemand onder de doelgroep van de banenafspraak/quotumregeling valt, dan wordt deze persoon op verzoek van de gemeente door UWV beoordeeld.
Het college vergoedt de kosten die UWV maakt voor het verrichten van deze werkzaamheden. Hiertoe wordt 10 miljoen euro in 2015 oplopend naar 14 miljoen structureel (vanaf 2019) toegevoegd aan het sociaal deelfonds.

In artikel 62 van de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is bepaald dat het college uit eigen beweging de gegevens aan UWV ter beschikking stelt die nodig zijn voor een goede vervulling van diens taak. Het college verschaft dus bij de voordracht van een persoon voor een beoordeling doelgroep banenafspraak aan UWV de gegevens en bescheiden die UWV voor het kunnen uitvoeren van deze beoordeling nodig heeft en waarover het college beschikt. Ook kan het college, indien van toepassing, verwijzen naar behandelende artsen of psychologen en gebruik maken van bij dezen aanwezige medische gegevens Benadrukt wordt dat het opvragen van informatie bij behandelend artsen geen standaard aangelegenheid is. Er dient zorgvuldig te worden afgewogen of de medische gegevens daadwerkelijk noodzakelijk zijn voor de beoordeling van het UWV. In dit verband wordt gewezen op het verwerkingsverbod van gegevens over de gezondheid als bedoeld in artikel 16 van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De verwerking van bedoelde gegevens wordt echter gebaseerd op de uitzondering van artikel 21, eerste lid, onderdeel f, Wbp: voornoemde verbod is niet van toepassing indien de verwerking geschiedt door bestuursorganen, pensioenfondsen, werkgevers of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn voor zover dat noodzakelijk is voor de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Verder is het medisch beroepsgeheim, bedoeld in artikel 7:457 BW, van belang. Deze bepaling brengt met zich mee dat de betrokkene toestemming moet geven dat medische persoonsgegevens worden verkregen bij diens behandelend artsen. Hierbij wordt er op gewezen dat medische gegevens alleen uitgewisseld kunnen worden tussen personen die aan het medisch beroepsgeheim zijn gebonden. In dit verband is ook van belang dat uit artikel 34 Wbp voortvloeit dat betrokkene goed geïnformeerd dient te worden over de beoogde verwerking (waaronder het opvragen en verwerken). Aan deze informatieverplichting kan bijvoorbeeld worden voldaan bij gelegenheid van het vragen van toestemming om de informatie op te vragen bij behandelend artsen.

UWV beoordeelt of de betreffende persoon in staat is het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Het gaat daarbij primair om een arbeidskundige beoordeling, waarbij medische, gedrags- en sociale aspecten worden betrokken waar relevant.
Het is belangrijk dat er een uniform beoordelingkader wordt gehanteerd voor de beoordeling of iemand het WML kan verdienen. Daarom worden de door UWV te hanteren criteria vastgelegd in onderhavig besluit.
De beoordeling moet op adequate wijze door deskundigen worden uitgevoerd. UWV beoordeelt het arbeidsvermogen van mensen met beperkingen met de methode SMBA (Sociaal Medisch Beoordelen van Arbeidsvermogen). Op basis van de methode SMBA is UWV in staat om het arbeidsvermogen van betrokkene te beoordelen en de vereiste aanpassingen in de werkplek respectievelijk de begeleidingsbehoefte van betrokkene inzichtelijk te maken.
UWV voert in het kader van de beoordeling een gerichte analyse uit van het arbeidsvermogen van de betrokken persoon met behulp van de methodiek van drempelfuncties.
De beoordeling omvat enerzijds een onderzoek op basis van het ziekte en gebrekcriterium dat aansluit bij de sociaal-medische beoordelingen die UWV in het kader van de verschillende wettelijke regelingen uitvoert. Anderzijds worden ook psychosociale factoren meegenomen indien ze naar verwachting nog ten minste 6 maanden na beoordeling aanwezig zullen zijn en een zodanige invloed op betrokkene hebben dat hij daardoor ook beperkingen in zijn functioneren ondervindt. Bij de beoordeling wordt gebruik gemaakt van de informatie uit het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) van UWV. UWV heeft vastgesteld welke functies uit het CBBS kunnen worden aangemerkt als functies die de ondergrens markeren van verdiencapaciteit in regulier werk voor mensen met beperkingen. Het gaat hier om functies die voorkomen op de Nederlandse arbeidsmarkt en die een zeer lichte belasting kennen waardoor ze geschikt kunnen zijn voor mensen met forse beperkingen. UWV beoordeelt aan de hand van de arbeidsmogelijkheden welke taken betrokkene kan uitvoeren. Op basis hiervan wordt getoetst of betrokkene in staat is een of meerdere van de drempelfuncties uit te voeren.
Kan een persoon geen van deze functies volledig uitoefenen, dan kan worden geconcludeerd dat hij niet in staat is het WML te verdienen. Daarom worden deze functies drempelfuncties genoemd. De beoordeling aan de hand van deze drempelfuncties kan leiden tot een van de volgende conclusies:
– Persoon kan 1 drempelfunctie deels uitvoeren, conclusie: persoon kan niet het WML verdienen;



- Persoon kan geen drempelfunctie uitvoeren, conclusie: persoon kan niet het WML verdienen;
- Persoon kan één of meerdere drempelfuncties uitvoeren (eventueel met aanpassingen / begeleiding), conclusie: persoon kan wel het WML verdienen.

Wijziging Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken

Gegevens ten behoeve van uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten

UWV ontwerpt en beheert een doelgroepregister. Dit doelgroepregister wordt onder meer gebruikt voor de monitoring van de banenafspraak. Het is daarom van belang dat alle personen die tot de doelgroep van de banenafspraak en een eventueel quotum vallen, in dit doelregister zijn opgenomen. In het besluit wordt geregeld dat gegevens met betrekking tot de doelgroep Wsw die nodig zijn voor de vulling van het doelgroepregister, de nulmeting en de monitoring aan UWV mogen worden geleverd.

Bij ministeriële regeling wordt bepaald welke gegevens dit betreft.

Financiële effecten

Voor mensen die onder de Participatiewet vallen, beoordeelt de gemeente wie welke vorm van ondersteuning nodig heeft. In het kader van de wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten is wettelijk geregeld dat als de gemeente verwacht dat iemand onder de doelgroep van de banenafspraak/quotumregeling valt, UWV op verzoek van de gemeente een doelgroepbeoordeling uitvoert. UWV beoordeelt in dat kader of mensen in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Voor het inkopen van deze nieuwe dienst zijn via het Gemeentefonds (integratie-uitkering sociaal domein) middelen aan gemeenten beschikbaar gesteld. Het betreft 10 miljoen euro in 2015 oplopend naar 14 miljoen structureel. Deze kosten zijn opgenomen in tabel 1.

Tabel 1: Uitvoeringskosten beoordeling banenafspraak UWV voor gemeenten	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uitvoeringskosten beoordeling banenafspraak		10,0	10,0	12,0	12,0	14,0

Dit proces van beoordelen brengt ook incidentele uitvoeringskosten voor het UWV met zich mee. Deze zijn opgenomen in de tabel 2, daar deze gefinancierd zijn door het ministerie van SZW en niet via het Gemeentefonds lopen.

In tabel 2 zijn de kosten opgenomen exclusief de kosten die alleen optreden als de quotumregeling daadwerkelijk in werking treedt. Dit betreft voornamelijk kosten voor het opzetten en onderhouden van het doelgroepenregister en implementatie van ICT systemen voor onder andere het doelgroepenregister, nulmeting en het monitoren van de baanafspraken. Het gaat hier om zowel incidentele als structurele uitvoeringskosten voor het UWV en de Belastingdienst. Deze kosten zijn gedekt binnen de begroting van SZW.
De kosten voor de quotumregeling worden pas bekend in aanloop naar inwerkingtreding van het quotum. Hierbij moet onder andere gedacht worden aan de berekening van de quotumheffing, kosten bezwaar en beroep en het innen van de heffingen. Omdat over de opbrengsten van de quotumregeling en kosten pas in een later stadium meer helderheid verkregen kan worden, wordt voor dit moment aangenomen dat de opbrengst via de heffingen even hoog is als het geraamde besparingsverlies op de uitkeringslasten en de extra uitvoeringskosten, waardoor het financiële effect van het quotum ten opzichte van de baanafspraak per saldo nihil is. De financiële consequenties van het quotum ten opzichte van de baangarantie zullen bij activering van het quotum opnieuw worden bekeken met de gegevens die dan voorhanden zijn.
De cijfers in tabel 2 betreffen opgegeven bedragen door UWV en BD. De afstemming met UWV en BD over deze kosten is nog niet volledig afgerond.

Tabel 2: Uitvoeringskosten lagere regelgeving (excl. Quotum)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uitvoeringskosten UWV en BD	2,2	2,5	0,9	1,6	0,5	0,5

Regeldruk

In dit besluit worden nadere regels gesteld ter uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Net zoals al beschreven in het algemeen deel van de toelichting bij deze wet geldt dat regeldruk zich pas gaat voordoen op het moment dat de quotumheffing daadwerkelijk wordt

geactiveerd. Zolang werkgevers de in het sociaal akkoord afgesproken extra banen in de markt en bij de overheid jaarlijks realiseren, zal de quotumregeling op non-actief blijven. De banenafspraak is een vrijwillige afspraak tussen sociale partners en het kabinet. Er is geen sprake van directe regeldruk die voortvloeit uit wet- en regelgeving.

Als besloten wordt de quotumregeling te activeren, dan zorgt dit voor regeldruk voor werkgevers en mensen uit de doelgroep vanuit de overheid. Het grootste deel van deze regeldruk is al in paragraaf 6.3 van de Memorie van Toelichting bij de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten in kaart gebracht. Dit stuk beschrijft welke extra regeldruk voortkomt uit de regelgeving in dit besluit. De bepalingen in dit besluit betreffen in de meeste gevallen nadere uitwerking. Dit besluit leidt slechts in beperkte mate tot extra verplichtingen en regeldruk. Voor de bepalingen in dit besluit betreft dit de doelgroepbeoordeling.

Doelgroepbeoordeling

Mensen die tot de doelgroep behoren en aan het werk willen, kunnen door de gemeente langs het UWV worden gestuurd voor een doelgroepbeoordeling. De gemeente bepaalt of een persoon langs het UWV kan gaan en UWV bepaalt of iemand in staat is het WML te verdienen.Wajongers, mensen met een Wsw-indicatie en personen met een WIW- of ID-baan behoren automatisch tot de doelgroep en hoeven niet langs UWV. Voor de mensen die wel een doelgroepbeoordeling nodig hebben bestaan de administratieve lasten uit de kosten van het kennisnemen van de uitnodiging van UWV voor een beoordeling. Voorafgaand aan de beoordeling zal betrokkene schriftelijk informatie aan het UWV moeten verstrekken, waarschijnlijk in de vorm van het invullen van een vragenformulier. Tenslotte zal de persoon zich moeten melden voor een fysieke beoordeling door het UWV. De totale hiermee samenhangende administratieve lasten voor de burger bedragen structureel circa € 0,5 miljoen per jaar.

Ontvangen commentaren en adviezen

Dit besluit alsmede de bijbehorende ministeriele regeling[2] zijn gezamenlijk op uitvoeringsaspecten beoordeeld door de Belastingdienst, UWV, VNG en het Uitvoeringspanel gemeenten. Het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) heeft een advies uitgebracht ten aanzien van de administratieve lasten / regeldruk. De Inspectie SZW heeft het besluit en de regeling bezien op toezichtbaarheid. Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) heeft een advies uitgebracht ten aanzien van de privacy-aspecten. Ook het College van de Rechten van de Mens heeft het besluit en de regeling beoordeeld. Hieronder gaan we in op de reacties die betrekking hebben op dit besluit.

Belastingdienst

De Belastingdienst concludeert dat het besluit uitvoerbaar is. Daarbij wordt aangegeven dat er ten behoeve van de quotumregeling een samenwerkingsverband moet worden opgestart met UWV. De bereidheid bestaat het overleg hiertoe op te starten.

UWV

UWV acht het besluit uitvoerbaar.

Daarnaast brengt UWV een aantal punten onder de aandacht.
UWV geeft aan dat zij in de toekomst moeilijkheden verwachten bij het bemiddelen van klanten uit de doelgroep ZW, WAO, WAZ en WIA omdat zij niet onder de doelgroep van de banenafspraak/quotum vallen. Tevens vraagt UWV aandacht voor de groep schoolverlaters.
Bij de doelgroepbepaling is ervoor gekozen voor die groep die het meest kwetsbaar is en het erg moeilijk heeft op de arbeidsmarkt: mensen met een Wajong, Wsw indicatie of mensen die onder de Participatiewet vallen en geen WML kunnen verdienen. Voor de mensen met een uitkering op grond van de WAO of WIA is in het sociaal akkoord een extra set afspraken gemaakt. Er wordt bij sociale partners op aangedrongen dat deze afspraken ook gestalte krijgen.
Voor wat betreft schoolverlaters met een arbeidsbeperking geldt niet zondermeer dat deze tot de doelgroep van de banenafspraak of het quotum behoren. Evenmin geldt dat zij niet tot de doelgroep behoren omdat zij schoolverlater zijn. Voor schoolverlaters geldt net als voor andere mensen dat zij tot de doelgroep behoren als zij aan de voorwaarden voldoen van de gestelde doelgroepcriteria.

UWV stelt voor om de geldigheidsduur van de opname in het doelgroepregister niet te beperken tot

[2] Regeling tot Wijziging van enkele ministeriële regelingen in verband met de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.

2 jaar nadat iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet. UWV stelt voor om mensen voor altijd in het doelgroepregister te laten staan. Hier wordt niet voor gekozen. De extra banen die uit de banenafspraak voortkomen zijn echt bedoeld voor de mensen die aan de doelgroepcriteria voldoen. Het is hoog tijd dat werkgevers zich extra inspannen om voor deze groep mensen een arbeidsplaats beschikbaar te stellen, zodat ook deze mensen zo volledig mogelijk kunnen participeren in de samenleving. De geldigheidsduur onbeperkt laten, zal er toe leiden dat een gedeelte van de banen zal worden opgevuld door mensen die het eigenlijk niet meer nodig hebben.

UWV geeft aan dat zij informatie nodig hebben van gemeenten over de inzet van loonkostensubsidie. Dit is niet alleen van belang voor het doelgroepregister, maar ook voor de uitvoering van de Participatiewet. Er is overleg gaande met UWV en VNG hoe deze informatiestroom wordt ingeregeld.

Met betrekking tot de doelgroepbeoordeling wijst UWV op de samenhang met de andere beoordelingen die momenteel worden uitgewerkt, zoals die voor de nieuwe voorziening beschut werk en die van loonkostensubsidie. De rol die UWV wilt spelen om deze beoordelingen voor de verschillende doelgroepen zo harmonieus mogelijk naast elkaar vorm te geven, is positief. UWV geeft aan in staat te zijn te beoordelen of een persoon in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Over beperkingen van psychosociale aard is SZW nog met UWV in gesprek. Het is wenselij dat deze aspecten ook in de beoordeling banenafspraak terecht komen.

UWV geeft aan dat artikel 73e Wet SUWI onvoldoende grondslag biedt om ook voor medische gegevens (her)gebruik mogelijk te maken voor de verschillende taken die UWV heeft gekregen. Er wordt op gewezen dat het bij de beoordeling doelgroep banenafspraak gaat om een wettelijke taakopdracht voor UWV. Hierbij geldt dat medische gegevens (her)gebruikt mogen worden, voor zover deze gebruikt worden door personen, die aan het medische beroepsgeheim zijn verbonden. Voor die taakonderdelen waarbij sprake is van een niet rechtstreeks opgedragen wettelijke taak aan UWV, zal ambtelijk het gesprek worden voortgezet tussen UWV en SZW.

VNG en uitvoeringspanel gemeenten

De VNG betrekt in haar bestuurlijke reactie de opmerkingen van het uitvoeringspanel.

Met betrekking tot de doelgroepbeoordeling door UWV stelt de VNG twee vragen. Ten eerste stelt de VNG vast dat ervoor wordt gekozen de middelen aan gemeenten over te maken, waarbij UWV vervolgens de beoordelingen factureert aan gemeenten. De VNG stelt hierbij de vraag waarom de onkosten niet rechtstreeks door SZW aan UWV vergoed worden. Dit is niet gedaan, omdat dan de financiële verantwoordelijkheid en de beslissingsverantwoordelijkheid niet in één hand liggen. Dat heeft tot risico dat inefficiënte keuzes worden gemaakt met hoge kosten als gevolg. Er ontstaat een prikkel voor gemeenten om teveel mensen voor een beoordeling naar UWV te verwijzen, omdat de gemeenten de kosten daarvan niet voor hun rekening krijgen. Met de gekozen financieringsstructuur kunnen gemeenten de juiste afweging maken tussen de verwachte kans dat iemand tot de doelgroep behoort en de kosten die gepaard gaan met de beoordeling.

Verder vraagt de VNG aandacht voor de beoordelingssystematiek. UWV zal in staat moeten zijn meer sociale kenmerken te herkennen en erkennen. Het is belangrijk dat deze aspecten in de beoordeling doelgroep banenafspraak worden meegewogen. Ook pleit de VNG ervoor om bij de beoordeling uit te gaan van taken en niet van drempelfuncties. Uitgaan van taken past beter bij het uitgangspunt dat normale functies vaak onbereikbaar zijn voor mensen met een beperking, aldus de VNG. Er wordt op gewezen dat er in wordt voorzien dat UWV beoordeelt welke taken iemand met een beperking kan uitvoeren. Vervolgens moet beoordeeld worden of iemand in staat is het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Het WML is gekoppeld aan functies en niet aan taken. UWV kan daarmee alleen beoordelen of iemand het WML kan verdienen door de taken die iemand kan uitoefenen te toetsen aan de genoemde drempelfuncties. Dit zijn daadwerkelijk voorkomende functies op de arbeidsmarkt met lichte belasting, waarmee ze ook geschikt kunnen zijn voor mensen met een beperking. Als een persoon deze functies niet of niet geheel kan uitoefenen, dan kan geoordeeld worden dat deze persoon niet in staat is het WML te verdienen.

De VNG wijst erop dat de vraag of een werkgever quotumplichtig is (25 of meer werknemers uitgedrukt in verloonde uren) wordt beoordeeld op basis van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover het quotum wordt berekend. De VNG vraagt om een hardheidsclausule voor de situatie dat een werkgever op basis van die beoordeling quotumplichtig zou zijn, maar in het betreffende kalenderjaar mensen moet ontslaan en dan ook nog een quotumheffing zouden krijgen opgelegd.
In het wetsvoorstel banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten wordt al voorzien in een hardheidsclausule. Daarbij is geregeld dat een werkgever die op grond van het voorgaande kalenderjaar quotumplichtig zou zijn, geen quotumheffing verschuldigd is als de werkgever in het kalenderjaar



waarover de quotumheffing wordt berekend niet quotumplichtig zou zijn (minder dan 25 werknemers uitgedrukt in verloonde uren).

College voor de Rechten van de mens

Het college signaleert dat de doelgroep van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten slechts een deel van de mensen die een beperking hebben betreft en waarschuwt voor mogelijke verdringing. Bij elke regeling op de arbeidsmarkt is dit risico er, daarom is er ook gekozen voor die groep die het meest kwetsbaar is en het erg moeilijk heeft op de arbeidsmarkt: mensen met een Wajong of Wsw indicatie of mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen WML kunnen verdienen. Voor de mensen met een uitkering op grond van de WAO of een WIA is in het sociaal akkoord een extra set afspraken gemaakt.

Het college dringt erop aan tussentijds de effecten van de Participatiewet en Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten op mensen met een beperking die niet tot de doelgroep behoren te meten. Bij de parlementaire behandeling van de Participatiewet riep de Kamer hier ook toe op en hiermee is rekening gehouden bij het informatie- en monitorarrangement omtrent de Participatiewet.

Het college uit zorgen over de registratie, verwerking en uitwisseling van persoonsgegevens in het kader van het doelgroepregister. Het college acht het van belang dat wettelijk wordt vastgelegd welke limitatieve lijst van gegevens wordt opgenomen in het doelgroepregister. Daarbij wijst het college erop dat het gaat om gegevens over gezondheid. In het besluit is een limitatieve lijst van gegevens opgenomen die in het register worden vastgelegd. Het gaat daarbij om het burgerservicenummer, het gegeven op basis van welke grondslag iemand tot de doelgroep behoort, de datum van registratie en voor zover bekend de einddatum van de registratie.

Het College Bescherming Persoonsgegevens

Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) constateert dat het besluit een limitatieve lijst van gegevens is opgenomen die in het doelgroepregister worden verwerkt, maar dat de toelichting daar niet op aansluit. Ook geven andere artikelen ruimte dat andere gegevens kunnen worden geleverd die nodig zijn voor de vulling van het register. Het CBP adviseert heel helder te maken welke gegevens in het register worden opgenomen en aan te geven waarom dit van belang is. Het voorgestelde artikel 3.2 en de toelichting zijn hierop aangepast.

Met betrekking tot de doelgroepbeoordeling en het verwerken van medische gegevens geeft het CBP aan dat het in de rede ligt om de uitzondering op het verwerkingsverbod te baseren op artikel 21, eerste lid, onder f, van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), in plaats van op artikel 23, eerste lid, onder a, van de Wbp.
Daarnaast verzoekt het CBP in de toelichting aandacht te schenken aan het feit dat het opvragen van medische gegevens zorgvuldig dient te worden afgewogen en aan het informeren van betrokkene. De toelichting is hierop aangepast.
Tenslotte vraagt het CBP in te gaan op de informatievoorziening aan werkgevers als het gaat om ingeleende arbeidskrachten. Artikel 3.3 van het besluit en de toelichting zijn dusdanig aangepast dat werkgevers ook geïnformeerd kunnen worden over ingeleende arbeidskrachten.

Actal

Actal geeft in haar advies aan dat in de berekening van de regeldruk voor burgers niet met alle effecten rekening is gehouden. Zo zijn de effecten van de mogelijke betrokkenheid bij een juridische procedure van een werkgever over de heffing niet meegenomen. Evenmin zijn kosten voor bezwaar meegenomen. Evenals al is beschreven in het algemeen deel van de toelichting bij de wet, geldt dat de regeldruk zich pas gaat voordoen op het moment dat de quotumheffing daadwerkelijk wordt geactiveerd. Zolang werkgevers de in het sociaal akkoord afgesproken extra banen in de markt en bij de overheid jaarlijks realiseren, zal de quotumregeling op non-actief blijven. Er is daarmee geen sprake van directe regeldruk die voortvloeit uit wet- en regelgeving. Als besloten wordt de quotumregeling te activeren, dan zorgt dit voor regeldruk voor werkgevers en voor mensen uit de doelgroep. Het grootste deel van deze regeldruk is al in paragraaf 6.3 van de Memorie van Toelichting bij de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten in kaart gebracht. Dit besluit leidt slechts in beperkte mate tot extra verplichtingen en regeldruk. Deze extra regeldruk is beschreven in de toelichting.

Inspectie SZW

De Inspectie geeft aan dat de herleiding van het aantal uren om vast te stellen of een werkgever groot of klein is, onduidelijkheden bevat. Ook is niet helder of de grens van 1.623 verloonde uren een vaste



grens is (dit staat in de toelichting) of nog veranderd kan worden. Artikel 2.20 en 2.21 en de toelichting zijn hierop aangepast.

De Inspectie merkt op dat in de toelichting wordt vermeldt dat bij de informatieverstrekking aan de werkgever ook de duur van de registratie mag worden verstrekt. De Inspectie wijst erop dat dit niet zonder meer uit het besluit kan worden afgeleid. Het artikel en de toelichting zijn hierop aangepast zodat duidelijk is dat zowel de datum van registratie als wel de einddatum van registratie (indien bekend) mag worden verstrekt.

Een aantal meer technische opmerkingen zijn separaat onder de aandacht gebracht en waar nodig verwerkt.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I (artikel 2.20)

In artikel 34, vierde lid, van de Wfsv is bepaald dat de werkgever die minder dan 25 maal het gemiddeld aantal verloonde uren per werknemer op jaarbasis in Nederland aan verloonde uren in de loonaangifte opgeeft, niet heffingsplichtig is voor de quotumheffing. In artikel 2.20, eerste lid, van het Besluit Wfsv is vervolgens bepaald dat het gemiddeld aantal verloonde uren per werknemer in Nederland op jaarbasis afgerond 1.623 uren bedraagt. Hierbij is een jaar op 261 dagen gesteld, waarbij aansluiting is gezocht bij artikel 17 van de Wfsv met betrekking tot het maximum premieloon en het maximum dagloon. Verder is hierbij uitgegaan van een werkweek van 31,1 uren en een week is gesteld op 5 werkdagen.
Op grond van het tweede lid kan bij ministeriële regeling het gemiddelde aantal verloonde uren op jaarbasis worden herzien met ingang van het bij die regeling aangegeven kalenderjaar.

Artikel I (artikel 2.21)

Voor de toepassing van artikel 34, vierde lid, van de Wfsv is in het eerste lid van dit artikel een herleidingsregel opgenomen voor de situatie dat de werkgever niet het gehele kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt bepaald de hoedanigheid van werkgever heeft gehad.
Indien de werkgever in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt bepaald minder dan 40.575 verloonde uren in de loonaangifte heeft verantwoord, wordt hij als een kleine werkgever aangemerkt die niet quotumplichtig is. Deze grens wordt bepaald door het gemiddeld aantal verloonde uren op jaarbasis (1.623 uren als bedoeld in artikel 2.20) te vermenigvuldigen met de factor 25 (werknemers) als bedoeld in artikel 34, vierde lid, van de Wfsv.
Op grond van het tweede lid kan bij ministeriële regeling het aantal verloonde uren op jaarbasis worden herzien met ingang van het bij die regeling aangegeven kalenderjaar.

Artikel I (artikel 2.22)

Op grond van artikel 38f, eerste lid, van de Wfsv worden bij ministeriële regeling voor het desbetreffende kalenderjaar quotumpercentages voor de verschillende sectoren (overheid respectievelijk niet-overheid) vastgesteld. Hierbij gaat het om het percentage van het totaal aantal verloonde uren bij een werkgever in het desbetreffende kalenderjaar dat moet worden ingevuld door arbeidsbeperkte werknemers. Deze percentages worden voor elk kalenderjaar vastgesteld, zodra de quotumheffing op grond van artikel 122n, eerste lid, van de Wfsv is geactiveerd. De vaststelling van de quotumpercentages vindt plaats op grond van de berekeningsformule in het tweede lid van artikel 38f van de Wfsv. De quotumpercentages worden periodiek gewijzigd omdat de inhoud van de variabelen in de formule van het tweede lid in de tijd kan veranderen. De variabelen hebben betrekking op het aantal banen van arbeidsbeperkten tijdens de nulmeting in de desbetreffende sector, het aantal te realiseren extra banen in de desbetreffende sector, het gemiddeld aantal verloonde uren van alle arbeidsbeperkten in de sectoren tezamen, het totaal aantal banen bij werkgevers die onder de quotumheffing vallen in de desbetreffende sector en het gemiddeld aantal verloonde uren van een werknemer in de sectoren tezamen. In dit artikel is in het eerste lid een delegatiegrondslag opgenomen om bij ministeriële regeling de nadere vaststelling van de variabelen te regelen. In het tweede lid is geregeld dat de vaststelling van de desbetreffende variabelen uit de formule voor de berekening van de quotumpercentages naar beneden wordt afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel I (artikel 2.23)

Het quotumtekort is het aantal banen dat de werkgever tekort komt om te voldoen aan het quotum. Het tekort wordt voor elke quotumplichtige werkgever bepaald op basis van de berekeningsformule die in artikel 38g, derde lid, van de Wfsv is opgenomen.

Met toepassing van de formule wordt het aantal verloonde uren dat de werkgever tekort komt, omgezet in het aantal banen dat hij tekort komt. Hiervoor wordt het resultaat van de berekeningen in de teller van de formule gedeeld door het gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten in de sector overheid en de sector niet-overheid tezamen (variabele D in de berekeningsformule van artikel 38g, derde lid, van de Wfsv). Op basis van het aantal banen dat de werkgever tekort komt, wordt de quotumheffing berekend.
In dit artikel is in het eerste lid een delegatiebepaling opgenomen op grond waarvan bij ministeriële regeling het gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten in de sector overheid en de sector niet-overheid tezamen voor het desbetreffende kalenderjaar nader wordt bepaald. Dit gegeven zal in eerste instantie worden vastgelegd op 1.305 verloonde uren per jaar en mogelijk worden aangepast als de data uit de nulmeting hier aanleiding toe geeft. Dit gegeven is ook relevant voor de berekening van het quotumpercentage, bedoeld in artikel 38f, eerste en tweede lid, van de Wfsv. In de berekeningsformule van het quotumpercentage wordt ook verwezen naar het gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten in de sector overheid en de sector niet-overheid tezamen. Deze ministeriële regeling wordt eerst gegeven nadat de quotumheffing op grond van artikel 122n, eerste lid, van de Wfsv is geactiveerd. In het tweede lid is geregeld dat de vaststelling van de desbetreffende variabelen uit de formule voor de berekening van het quotumtekort naar beneden wordt afgerond op twee cijfers achter de komma. In het derde lid is bepaald dat de uitkomst van de berekening van het quotumtekort, te weten het aantal banen dat ten onrechte niet door arbeidsbeperkten wordt ingenomen, wordt afgerond op één decimaal naar beneden. De definities van ‘arbeidsbeperkte’ en ‘verloonde uren’ als bedoeld in artikel 38b van de Wfsv werken door in het onderhavige besluit.

Artikel II (artikel 3.2)

In artikel 3.2, eerste lid, van het Besluit SUWI, is een limitatieve opsomming gegeven van de gegevens ten aanzien van de arbeidsbeperkten die in de doelgroepregistratie worden opgenomen. Voor de registratie is ten eerste het burgerservicenummer (BSN) van de arbeidsbeperkte van belang (onderdeel a). Het BSN is van belang omdat dit een uniek persoonsnummer is waarmee de persoon uit de doelgroep herkent kan worden. Daarom wordt ook op basis van BSN-nummer de werkgever geïnformeerd of een (kandidaat)werknemer in de doelgroepregistratie is opgenomen. Op grond van onderdeel b wordt het soort dienstverband van de arbeidsbeperkte geregistreerd. Hierbij gaat het om de aanduiding tot welke categorie de arbeidsbeperkte behoort: de gemeentelijke doelgroep, de categorie Wsw, de categorie Wajong, de categorie WIW-diensbetrekking of ID-baan of de categorie van de gelijkgestelde arbeidsbeperkten. Aan deze laatste categorie is vooralsnog geen uitvoering gegeven, maar kunnen bij ministeriële regeling gelijkgestelde arbeidsbeperkten worden aangewezen. Vanuit beleidsmatig oogpunt is deze informatie nodig om bij de monitoring van de banenafspraak inzicht te krijgen in de verschillende categorieën arbeidsbeperkten die in de doelgroepregistratie worden opgenomen. Verder wordt de datum van registratie vermeld (onderdeel c) met het oog op de bepaling van de duur van de registratie op grond van het tweede lid. De datum van registratie is gelijk aan de datum waarop wordt vastgesteld dat iemand een doelgroeper is. Tot slot wordt op grond van onderdeel d de einddatum van de registratie vermeld, voor zover dit gegeven bekend is. Op grond van het tweede lid wordt de registratie nog een tijd aangehouden in de situatie dat een persoon niet meer aan de voorwaarden voor het zijn van arbeidsbeperkte voldoet. De einddatum van de registratie is nodig voor het UWV om te weten wanneer zij, indien van toepassing, een persoon uit het register dienen te verwijderen.
De desbetreffende gegevens ten aanzien van de categorie Wsw worden verkregen op grond van artikel 19 van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening (zie artikel III) en de gegevens ten aanzien van de categorie WIW-diensbetrekking of ID-baan (hierbij gaat het om gelijkgestelde arbeidsbeperkten op grond van artikel 38f, vierde lid, van de Wfsv) worden verkregen op grond van artikel 3.4 van het Besluit SUWI (zie hierna).
In het tweede lid is geregeld dat de registratie geldig is zolang wordt voldaan aan de voorwaarden van het zijn van arbeidsbeperkte. Echter de registratie eindigt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar volgend op de datum waarop niet meer aan de voorwaarden wordt voldaan. Voor de categorie die valt onder de Wajong geldt dat de registratie vervalt met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar volgend op de datum waarop niet meer aan de voorwaarden wordt voldaan, tenzij betrokkene voor die datum wederom recht heeft op arbeidsondersteuning of een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wajong.

Artikel II (artikel 3.3)

Op grond van deze bepaling kan nader worden bepaald dat het UWV ambtshalve informatie aan werkgevers kan verstrekken over wie van zijn werknemers, en/of ingeleende arbeidskrachten, zijn opgenomen in de doelgroepregistratie. Indien werkgevers (periodiek) worden geïnformeerd over het aantal arbeidsbeperkten dat bij hen werkzaam is kunnen zij inzicht krijgen of er al dan niet aanleiding bestaat om meer arbeidsbeperkten in dienst te nemen. Verder kan deze gegevensverstrekking van belang zijn wanneer de quotumheffing is geactiveerd. Op grond van het geldende quotumpercentage,

op grond van artikel 38f van de Wfsv, kan de werkgever alvorens de quotumheffing wordt opgelegd al nagaan of in zijn situatie een quotumtekort is ontstaan. Werkgevers hebben dan voordat de heffing wordt opgelegd al gelegenheid om gegevens uit het doelgroepregister te laten wijzigen of aan te vullen indien daarvoor gegronde redenen zijn. Hiermee wordt na verwachting het aantal bezwaarschriften tegen de heffing teruggedrongen. De gegevensverstrekking uit het doelgroepregister vindt plaats op basis van het BSN-nummer. Bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat bij de opgave van het UWV ook wordt vermeld wanneer de registratie eindigt indien dit gegeven bekend is.

Artikel II (artikel 3.4)

In artikel 38b, aanhef en onder 1, onderdeel d, van de Wfsv is geregeld dat de personen die werkzaam zijn op een zogenoemde ID-baan of WIW-baan worden aangemerkt als arbeidsbeperkten. In verband hiermee is het noodzakelijk dat het UWV deze personen opneemt in de doelgroepregistratie, bedoeld in artikel 38d van de Wfsv.
Dit artikel bevat nadere regels voor het verkrijgen en het verstrekken van gegevens door het UWV in verband met het verwerken van gegevens in het doelgroepenregister en ten behoeve van het uitvoeren van taken door UWV bij de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.
In het eerste lid van het artikel 3.4 is bepaald dat de gegevens die de gemeenten verstrekken aan de minister met betrekking tot re-integratievoorzieningen en de personen die het betreft op grond van de artikelen 77 van de Wet SUWI, 78, derde lid, van de Participatiewet, 55, tweede lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en 55, tweede lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), deze gegevens mede verstrekken ten behoeve van de registratie van arbeidsbeperkten. Het gaat in essentie om het verstrekken van gegevens die de gemeenten verwerken voor de uitvoering van de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ die verstrekt worden ten behoeve van de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Vandaar dat de artikelen 67, vijfde lid, van de Participatiewet 48, vierde lid, van de IOAW en 48, vierde lid, van de IOAZ zijn gekozen als grondslag.
In het tweede lid van artikel 3.4 is geregeld dat de minister bevoegd is deze gegevens te verstrekken aan het UWV ten behoeve van de registratie van arbeidsbeperkten.
De algemene wettelijke bevoegdheid tot het verstrekken van gegevens door de minister aan het UWV is geregeld in artikel 73, achtste lid, van de Wet SUWI. Hierbij gaat het ook om de groep mensen die aan de slag is op een ID-baan of WIW-baan. In de Regeling statistiek Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 is geregeld dat de desbetreffende gegevens door de gemeenten worden verstrekt door tussenkomst van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het CBS is de bewerker van de gegevens voor de statistiek op grond van voornoemde regeling. Op grond van het genoemde artikel 73, achtste lid, van de Wet SUWI is de minister bevoegd de desbetreffende gegevens aan het UWV te verstrekken voor opname in de doelgroepregistratie. Op grond van het tweede lid van artikel 3.4 geldt dit ook indien deze gegevens door tussenkomst van het CBS zijn verkregen. Hierbij gaat het alleen om het gegeven of een persoon werkzaam is op een ID-baan of WIW-baan en het burgerservicenummer van de betrokken persoon. Meer gegevens zijn niet nodig voor de registratie. Op grond van het vierde lid van artikel 3.4 worden de noodzakelijke gegevens bij ministeriële regeling nader bepaald. Verder geeft het vierde lid van artikel 3.4 de mogelijkheid dat de minister uit oogpunt van efficiëntie het CBS machtigt de desbetreffende gegevens rechtstreeks aan het UWV te verstekken.
In het derde lid is geregeld, dat het UWV gegevens verstrekt aan een door de minister aan te wijzen onderzoeksbureau voor de uitvoering van de wet. Het gaat daarbij om het onderzoek naar de verdeelsleutel voor de nulmeting en de monitor. Het gaat daarbij om gegevens die het UWV verwerkt in het doelgroepenregister, zoals het BSN. De grondslag voor deze bepaling is artikel 73, zesde lid, van de Wet SUWI, waarin het UWV wordt toegestaan gegevens die zij verwerken voor de uitvoering van wettelijke taken te vestrekken ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek en statistiek. In dit artikel wordt aangegeven om welke gegevens het gaat en dat het een door de minister aan te wijzen onderzoeksbureau betreft.

Artikel II (artikel 3.5)

In artikel 38b, aanhef en onder 1, onderdeel a, van de Wfsv wordt onder een arbeidsbeperkte verstaan een persoon die met ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van het college van burgemeester en wethouders op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet naar een dienstbetrekking is of wordt toegeleid, en van wie door het UWV is vastgesteld dat hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), bedoeld in artikel 2, onderdeel c, van de Participatiewet. Van de gemeentelijke doelgroep dient het UWV te bepalen of de persoon het WML al dan niet kan verdienen. Indien het UWV heeft vastgesteld dat de persoon niet het WML kan verdienen, dan wordt deze persoon aangemerkt als een arbeidsbeperkte en wordt hij als zodanig door het UWV geregistreerd op grond van artikel 38d van de Wfsv. In artikel 3.5 is een regeling gegeven op welke wijze de beoordeling van het UWV of de persoon al dan niet het WML kan verdienen wordt uitgevoerd.



Eerste en tweede lid

In het eerste en tweede lid zijn procedurevoorschriften gegeven. Op grond van het eerste lid wordt de beoordeling door het UWV op verzoek van het college van burgemeester en wethouders (college) uitgevoerd. Hierbij gaat het om een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Aangezien ten aanzien van deze beschikking geen wettelijke beslistermijn is geregeld geldt een beslistermijn van acht weken als bedoeld in artikel 4:13 Awb. Op grond van het tweede lid komen de kosten van het UWV voor de beoordeling voor rekening van het college.

Derde, vierde en vijfde lid

Het UWV voert op grond van het derde lid in het kader van de beoordeling een gerichte analyse uit van het arbeidsvermogen van de betrokken persoon met behulp van de methodiek van drempelfuncties die het UWV hanteert bij de beoordeling van arbeidsongeschiktheid. Kan een persoon één van deze functies uitvoeren, dan is hij in staat het WML te verdienen. Kan een persoon geen van deze functies (volledig) uitoefenen, dan is hij niet in staat het WML te verdienen. Daarom worden deze functies drempelfuncties genoemd.

Artikel III (artikel 19)

Op grond van artikel 15, tweede lid, van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) zijn gemeenten verplicht om andere bestuursorganen uit de administratie aangelegd voor de uitvoering van de Wsw gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor bij of krachtens wet aan deze bestuursorganen opgedragen taken. Op grond van artikel 15, derde lid, kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur hiervoor nadere regels worden gesteld. Op grond van artikel 38d van de Wfsv heeft het UWV de taak om arbeidsbeperkten te registreren met het oog op het bevorderen van de arbeidsdeelname van deze personen en ten behoeve van de vaststelling van de quotumheffing, bedoeld in artikel 38h van de Wfsv. In dit verband wordt op grond van artikel 122n van de Wfsv ook een nulmeting uitgevoerd en wordt jaarlijks bezien of de bij het sociaal akkoord afgesproken extra banen voor arbeidsbeperkten, die als zodanig worden opgenomen in de doelgroepregistratie, worden gerealiseerd.
Voornoemde artikelen van de Wfsv zijn ingevoerd bij de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Tot de doelgroep arbeidsbeperkten behoren ook de personen die geïndiceerd zijn als bedoeld in de Wsw. Op grond van artikel 38d, vijfde lid, van de Wfsv is het UWV bevoegd gegevens die het verwerkt voor de uitvoering van de taak om te besluiten tot indicatie voor de Wsw, bedoeld in artikel 30d van de Wet SUWI, te verwerken in de doelgroepregistratie. Deze gegevens zijn echter niet voldoende voor de vaststelling of een persoon waarop de Wsw van toepassing is al dan niet is uitgeleend aan een andere werkgever en tot welke sector die werkgever behoort. Deze gegevens zijn echter wel noodzakelijk in het kader van de monitoring van het aantal tewerkgestelde arbeidsbeperkten op grond van artikel 122n van de Wfsv en de quotumheffing.
Op grond van artikel 122n, vierde lid, van de Wfsv worden bij ministeriële regeling categorieën uitgeleende arbeidsbeperkten aangewezen die meetellen voor de nulmeting en monitoring van het aantal banen in de sector waartoe de inlenende werkgever behoort. Op grond van de Regeling Wfsv worden ook personen die werkzaam zijn in een dienstbetrekking op grond van de Wsw en die worden uitgeleend als zodanig aangewezen. Hiervoor is het noodzakelijk dat het UWV gegevens van de gemeenten ontvangt waaruit blijkt welke Wsw'ers zijn uitgeleend. Op grond van de onderhavige bepaling zijn de gemeenten verplicht deze noodzakelijke gegevens te verstrekken aan het UWV. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om gegevens die betrekking op de aard van de dienstbetrekking van uitgeleende Wsw'ers, of de persoon op de wachtlijst staat, aan wie deze personen eventueel zijn uitgeleend en het burgerservicenummer van de betrokken personen. De onderhavige bepaling biedt ook een grondslag voor de gegevensverstrekking van de gemeenten aan het UWV met betrekking uitgeleende Wsw'ers voor de berekening van het quotumtekort, bedoeld in artikel 38g van de Wfsv voor zover op grond van artikel 38g, vierde lid, Wfsv bij algemene maatregel van bestuur uitgeleende Wsw'ers zijn aangewezen die meetellen bij de inlenende werkgever voor de berekening van dit tekort als grondslag voor de quotumheffing. Dit is uiteraard alleen actueel wanneer de quotumheffing is geactiveerd. Op grond van het tweede lid worden de noodzakelijke gegevens bij ministeriële regeling nader bepaald waarbij ook een aan te wijzen bewerker kan worden gemachtigd deze gegevens rechtstreeks te verstrekken aan het UWV.
Het gaat in essentie om het verstrekken van gegevens die de gemeenten verwerken voor de uitvoering van de Wsw die verstrekt worden ten behoeve van de uitvoering van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Vandaar dat artikel 15, derde lid, van de Wsw is gekozen als grondslag.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,